

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
3. Проект Трудового Кодексу України №1658 від 27.12.2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

**Ключові слова:** дискримінація, гендерна нерівність, працевлаштування, праця жінок, відмова у працевлаштуванні.

*Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.*

### ***Сорока Ігор Ігорович***

студент 2-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ**

На сьогоднішній день вітчизняна система судустрою не спроможна швидко та якісно вирішувати трудові спори, що виникають між працівниками та роботодавцями. Суди при вирішенні таких справ часто порушують строки розгляду справ та неправильно застосовують норми матеріального та процесуального права через недостатню обізнаність у трудовому законодавстві. Тому задля ефективної реалізації особою права на судовий захист своїх трудових інтересів, що на сьогоднішній день є єдиним способом захисту порушених прав, через майже повну відсутність комісій по трудових спорах на підприємствах, в установах та організаціях, наша система судустрою потребує впровадження спеціалізованої трудової юстиції.

Для правильної реалізації цього проекту вітчизняному законодавцю необхідно звернутися до досвіду інших держав, де подібні суди не є новелою та успішно функціонують. Так, спеціалізовані трудові суди діють у Франції, ФРН, Іспанії, Польщі, Ізраїлі. Відмінність між ними полягає у їх різній компетенції. Так, у Франції, Італії й Польщі суди розглядають тільки індивідуальні трудові спори, у ФРН, Швейцарії та Японії – як індивідуальні, так і колективні трудові спори позовного характеру. Трудові суди в Ізраїлі мають найширшу компетенцію, вони розглядають індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори про порушення укладеного колективного договору, спори про укладання колективного договору, спори між членами профспілки та профспілкою, між профспілками, об'єднаннями роботодавців [1, с. 71].

Виділяють три основні варіанти організації трудових судів, що діють у Франції, ФРН і Великобританії [2, с. 266]. Видається доцільним

зосередити увагу на німецькій моделі, через те, що функціонування трудової юстиції у ФРН має давню традицію, і вона виступала шаблоном для створення трудових суддів у низці європейських країн.

На сьогоднішній день система трудових судів Німеччини складається з трьох рівнів: першою інстанцією є трудові суди, що розглядають справу по суті, другою інстанцією є суди федеральних земель, які розглядають апеляції на рішення суддів першої інстанції, а вищою судовою інстанцією, відповідно до ст. 951 Конституції ФРН виступає Федеральний трудовий суд [3, с. 76].

На першому та другому рівнях суди розглядають справи тільки колегіально, за принципом трипартизму. До складу суду входять професійний суддя, що призначається довільно та два засідателі – представники працівників та роботодавців, що призначаються на 4 роки, відповідно до списків, які запропоновані профспілками та організаціями роботодавців [3, с. 77]. До складу Федерального трудового суду входять професійний суддя, який є головою, два члени суду – непрофесійні судді та два засідателі: один – від роботодавців, другий – від працівників [3, с. 77]. До компетенції цих судів належать: спори між профспілками й об'єднаннями роботодавців; щодо розмірів заробітної плати; відпусток і звільнень; матеріального відшкодування збитків, заподіяних робітником.

Враховуючи досвід ФРН, Україні доцільно створити трирівневу систему трудових судів. Першою інстанцією є місцеві суди, які розглядали б як індивідуальні, так і колективні трудові спори. У їх складі потрібно створити спеціалізовані відділи для розгляду окремих категорій справ. Другою інстанцією є апеляційні трудові суди, що розглядали б апеляційні скарги на рішення судів першого рівня. У їх складі потрібно утворити спеціалізовані палати з розгляду окремих категорій справ. Вищою інстанцією повинен стати Касаційний трудовий суд України, який діяв би у складі Верховного Суду та здійснював би касаційне провадження у трудових справах. Така система відповідала б відчизняним реаліям після нещодавньої судової реформи, яка кардинально змінила систему судоустрою нашої держави (перетворила чотирирівневу судову системи на трирівневу).

Трудові справи повинні розглядатися за спрощеною процедурою, трудовий процес має бути безоплатним, суд повинен сприяти примиренню сторін спору, участь адвоката в судових засіданнях судів першої інстанції має бути обов'язковою. Розгляд трудових спорів має здійснюватись колегіально, у складі одного судді та двох народних засідателів, один з яких представляє інтереси найманих працівників, а інший – роботодавців.

Отже, утворення трудових судів дозволить громадянам ефективніше захищати свої трудові права та інтереси. Однак для того, щоб цей проект став дійсністю, наші законодавці повинні провести комплексну реформу та врахувати думку науковців і сторін соціального діалогу.

### ***Список використаних джерел***

1. Краснов Є. В. Роль суду в механізмі забезпечення та захисту трудових прав / Є. В. Краснов // Право і суспільство. – 2014. – № 4. – С. 68–71.
2. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
3. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г.І. Чанишева // Вісник Вищої Ради юстиції. – 2010. – № 2. – С. 75–82.

**Ключові слова:** судова система, спеціалізована трудова юстиція, судовий захист, трудові права, трудові спори.

**Науковий керівник:** д. ю. н., професор Чанишева Г. І.

### ***Шарапанюк Юлія Андріївна***

студентка 2 курсу міжнародно-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В контексті інтеграції України до Європейського Союзу особливо актуальним постають питання дослідження джерел права, які регулюють соціальні відносини в ЄС. Саме тому, необхідно визначити значення Європейської соціальної хартії та дослідити її основні положення.

14 вересня 2006 р. Наша держава ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка набрала чинності 01 лютого 2007 р. На нашу думку, ратифікація цього документа поставила завдання не лише щодо адаптації національного законодавства до норм Європейської соціальної хартії, а й практичного впровадження соціальних стандартів у сферах праці, зайнятості, страхування, медичної та соціальної допомоги. Тобто, ратифікація Україною Переглянутої Хартії створила таку правову ситуацію, за якої чинне соціальне законодавство, а також його зміни, які неминучі у зв'язку з оголошеними реформами у соціальній сфері, доцільно узгоджувати з вимогами Хартії.

Так, зокрема, усі положення Хартії 1961 р. і Переглянутої хартії поділені на 4 тематичні групи: група 1 «Зайнятість, професійна підготовка та рівні можливості» (статті 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25), група 2 «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист» – (статті 3, 11, 12, 13, 14, 23, 30); група 3 «Трудові права» – (статті 2, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29); група 4 «Сім'я, діти, мігранти» – (статті 7, 8, 16,